



KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Ši Kolektyvinė sutartis yra teisinis dokumentas, sudarytas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas) ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais tarp šalių: Kauno technologijos universiteto (toliau – Universiteto), kaip darbdavio, atstovaujamo rektoriaus Raimundo Šiaučiūno, ir Kauno technologijos universiteto darbuotojų profsąjungos (toliau – Profsąjungos), kaip darbuotojų kolektyvo, atstovaujamo Universiteto darbuotojų profsąjungos pirmininko Vaclovo Kubiliaus.

Sutartis parengta Universiteto ir Profsąjungos atstovų derybose.

Kolektyvinė sutartis galioja iki Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo numatyta tvarka Universiteto pertvarkymo į viešąją įstaigą ir po to dar vienus metus.

Kolektyvinės sutarties sąlygos netenka galios, jei sutarties galiojimo metu įsiteisėja įstatymų normos, kurioms jos prieštarauja.

Sutarties šalys vykdo įsipareigojimus ir gerbia viena kitos teises. Skirtingi požiūriai ir ginčytinos Kolektyvinės sutarties nuostatos derinamos vadovaujantis Darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos ir Universiteto vidaus teisės aktais.

DARBUOTOJO ĮSIPAREIGOJIMAI

1. Gerai atlikti savo pareigas.
2. Vykdyti darbo sutarties, Kolektyvinės sutarties, pareiginių nuostatų ar pareigybės aprašymo, kitų Universiteto teisės aktų reikalavimus.
3. Tausoti Universiteto pastatus, bendros paskirties ir darbo įrenginius, prietaisus, įtaisus ir kitą turtą, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šiluminę energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius.
4. Laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbuotojų saugos ir sveikatos, priešgaisrinės saugos bei darbo higienos reikalavimų.
5. Atlyginti Universitetui materialinius nuostolius, atsiradusius dėl tyčinių darbuotojo veiksmų ar aplaidumo darbe.
6. Nutraukiant darbo sutartį, nustatyta tvarka atsiskaityti su Universiteto padaliniais ir perduoti materialines vertybes padalinio vadovo paskirtam asmeniui.

PROFSĄJUNGOS KOMITETO ĮSIPAREIGOJIMAI

7. Bendradarbiauti su darbdaviu, sprendžiant Universiteto organizacinius, ekonominius, darbuotojų darbo ir socialinius klausimus.

8. Visomis įstatymų numatytais priemonėmis siekti, kad ši Kolektyvinė sutartis būtų vykdoma.

9. Kolektyvinės sutarties vykdymo rezultatus skelbti darbuotojų arba jų atstovų susirinkimuose ir Universiteto viešojo informavimo priemonėse.

10. Neorganizuoti protesto akcijų prieš darbdavį, jeigu darbdavys nepažeidžia Darbo kodekso, Universiteto statuto ir vykdo Kolektyvinę sutartį.

PROFSĄJUNGOS VEIKLOS UNIVERSITETE GARANTIJOS

11. Darbdavys pripažįsta, kad Profsąjunga atstovauja visų darbuotojų interesams ir gina jų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises.

12. Darbdavys sudaro sąlygas Profsąjungos veiklai, nemokamai suteikia kabinetą Profsąjungos komitetui ir patalpas Profsąjungos skyriams padaliniuose, apmoka telefoninio ryšio šalies viduje išlaidas, daugina Profsąjungos veiklai būtinus dokumentus.

13. Esant rašytiniam Profsąjungos nario prašymui, Buhalterija kas mėnesį atskaičiuoja iš jo atlyginimo profsąjungos mokestį ir perveda jį į Profsąjungos sąskaitą.

14. Į Profsąjungos renkamus organus išrinkti darbuotojai kadencijos laikotarpiu darbdavio iniciatyva negali būti atleisti iš darbo be Profsąjungos sutikimo, išskyrus Darbo kodekso 134 straipsnyje numatytus atvejus. Iš esmės keisti jų darbo sutarties sąlygas ir skirti drausmines nuobaudas galima tik su Profsąjungos komiteto sutikimu, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis.

15. Profsąjungos pirmininkas naudojasi Universiteto darbuotojo teisėmis.

16. Profsąjungos komitetui garantuojama teisė su darbdaviu suderintu laiku šaukti Profsąjungos narių konferencijas. Susirinkimams ir konferencijoms darbdavys nemokamai skiria patalpas.

DARBDAVIO ĮSIPAREIGOJIMAI

BENDRIEJI ĮSIPAREIGOJIMAI

17. Efektyviai naudoti lėšas, nuolat tobulinti darbuotojų skatinimo sistemas, siekti uždirbti kiek galima daugiau nebiudžetinių lėšų.

18. Siekti, kad darbo užmokestis atitiktų šalies gyvenimo lygį ir darbuotojų kvalifikaciją.

19. Įstatymų numatyta tvarka derinti su Profsąjunga darbuotojų užimtumo, darbo sąlygų ir poilsio organizavimo problemas.

20. Viešai spręsti Universiteto biudžeto formavimo, darbuotojų užimtumo ir lėšų naudojimo klausimus.

DARBAS

21. Esmines darbo sąlygas ir darbo užmokestį apibrėžia darbuotojo ir darbdavio (jo įgalioto asmens) pasirašoma darbo sutartis, pareiginiai nuostatai ar pareigybės aprašymas, kiti Universiteto teisės aktai.

22. Priėmimas į darbą derinamas su padalinio, kuriame dirbs darbuotojas, vadovu.

23. Pasikeitus darbo sąlygoms, darbo sutartis keičiama darbdavio ir darbuotojo raštišku susitarimu, išskyrus Darbo kodekse numatytas išimtis.

24. Jei darbuotojas nesutinka su darbdavio siūlomomis naujomis darbo sąlygomis, darbo ginčas sprendžiamas Darbo kodekso numatyta tvarka.

25. Universiteto darbuotojas pagal visas darbo sutartis gali dirbti ne daugiau kaip 60 val. per savaitę.

26. Apie planuojamą daugiau kaip trisdešimt universitetinio padalinio darbuotojų atleidimą prieš vieną mėnesį pranešti Profsajungai ir pradėti konsultacijas su jos atstovais.

27. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, vadovaudamasis Darbo kodekso 135 straipsnio nuostatomis, darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą esamą panašaus pobūdžio darbą, bet nebūtinai pagal turimą specialybę. Papildoma pirmenybės teisė eiti esamas pareigas teikiama aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams, pastaraisiais metais neturėjusiems drausminių nuobaudų.

28. Profsajungos komitetas gali teikti siūlymus darbdavio iniciatyva neatleisti darbuotojo, jeigu iki pensinio amžiaus jam liko ne daugiau kaip 5 metai.

29. Universitete nepriekaištingai dirbantis dėstytojas ar mokslo darbuotojas, esant lygiavertei kvalifikacijai, turi pirmumo teisę į viešo konkurso būdu užimamas pareigas.

30. Universitetas ieško ir skleidžia informaciją apie konferencijas, seminarus ir kitus kvalifikacijai kelti skirtus renginius, pagal galimybes sudaro sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją pirmaujančiose pasaulio mokslo ir studijų institucijose.

31. Universiteto dėstytojai kas 5 metai ne ilgesniam kaip vienu metų laikotarpiui Universiteto nustatyta tvarka gali būti konkurso būdu atleidžiami nuo pedagoginio darbo moksliniams tyrimams atlikti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

32. Darbuotojas, kurio pagrindinė darbovietė yra Universitetas, vieną kartą per penkerius metus Universiteto nustatyta tvarka gali išvykti į ne ilgesnę kaip 12 mėn. stažuotę mokslo ir studijų institucijose, kitose organizacijose ir jos metu gauti stažuotės sutartyje nustatyto dydžio atlyginimą. Nutraukęs darbo sutartį be svarbios priežasties darbuotojas atlygina darbdaviui stažuotės išlaidas, kurias darbdavys patyrė per pastaruosius 12 mėnesių.

33. Neščiai moteriai, darbuotojui auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat tokių vaikų globėjui, neįgaliam darbuotojui, darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį ir pristačiusiam medicinos išvadą, gali būti sudaromos sąlygos dirbti ne visą darbo dieną (savaitę) su padalinio vadovu suderintu grafiku Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka. Tokiais atvejais atlyginimas mokamas proporcingai dirbtam laikui, o kasmetinių atostogų trukmė nesutrumpėja.

34. Visiems Universiteto darbuotojams jų reikalavimu suteikiamos nemokamos atostogos Darbo kodekso 184 str. 1 d. nustatytais pagrindais.

35. Darbuotojo, kurio pagrindinė darbovietė yra Universitetas, prašymu gali būti suteikiamos ne ilgesnės kaip 12 kalendorinių mėnesių nemokamos atostogos sunkiai sergantiems šeimos nariams slaugyti (bet ne trumpiau nei laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga), kvalifikacijai kelti asmeninės iniciatyvos teise arba dėl kitų asmeninių priežasčių (Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalis).

36. Ne daugiau kaip vieną mėnesį per metus darbuotojui jo prašymu administracija gali leisti neatvykti į darbą.

37. Senato, rektorato, padalinio tarybos ir kituose rektorius išakymu patvirtintų komisijų posėdžiuose bei bendruose susirinkimuose turi teisę dalyvauti darbuotojų socialiniams interesams atstovaujantis Profsajungos įgaliotas asmuo.

DARBO SĄLYGOS, DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA, PRIEŠGAISRINĖ SAUGA

38. Darbdavys užtikrina Universiteto darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, priešgaisrinės saugos įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos, priešgaisrinės saugos teisės aktų nustatytas normas.

39. Darbdavys nuolat organizuoja darbo aplinkos tyrimus ir profesinės rizikos vertinimą, įgyvendina darbo aplinkos gerinimo priemones, priešgaisrinės įrangos patikrą ir remontą.

40. Įvykus nelaimingam atsitikimui ar gaisrui, padalinio vadovas nedelsdamas informuoja Universiteto vadovus, Darbų saugos grupę ir Profsąjungos komitetą.

41. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, Universiteto darbuotojai nemokamai aprūpinami individualiosiomis darbo saugos priemonėmis ir pagal galimybes specialiaja apranga.

42. Už darbą kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis apmokama Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

43. Universitetas rengia profesinės rizikos sąlygomis dirbančių darbuotojų privalomus bei profilaktinius sveikatos patikrinimus, perkelia darbuotojus (jų sutikimu) į kitą esamą darbą arba darbo vietą, atsižvelgdamas į neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos, valstybės socialinės medicinos ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos, patikrinusios darbuotojų sveikatą, išvadas.

44. Darbo patalpos turi atitikti higienos reikalavimus, žiemos metu darbo patalpų temperatūra turi atitikti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalias patalpų šildymo normas.

45. Darbdavys sudaro higienos reikalavimus atitinkančias darbo, buitinių ir sanitarinių patalpų bei įrenginių eksploatavimo sąlygas.

DARBO UŽMOKESTIS IR PASKATOS

46. Darbuotojų tarnybinis atlyginimas nustatomas vadovaujantis Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatais, kitais Lietuvos Respublikos ir Universiteto teisės aktais.

47. Priedų, priemokų ir išmokų skyrimo Universiteto darbuotojams tvarką nustato Lietuvos Respublikos teisės aktai, Universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatai bei kiti Universiteto vidaus norminiai teisės aktai. Apie papildomai apmokamus darbus padalinio vadovas informuoja to padalinio kolektyvą.

48. Kai Vyriausybės nutarimu didinami biudžetinių įstaigų darbuotojų atlyginimai, ta nuostata pirmiausia taikoma mažiausią atlyginimą gaunantiems darbuotojams, jei Universiteto biudžetas neleidžia didinti atlyginimų visiems darbuotojams tuo pat metu.

49. Kai Vyriausybės nutarimu mažinami biudžetinių įstaigų darbuotojų atlyginimai, ta nuostata taikoma diferencijuotai: mažesnę atlyginimą gaunantiems darbuotojams atlyginimas gali būti mažinamas mažiau, didesnę – daugiau.

50. Prie tarnybinio atlyginimo gali būti mokami:

- personaliniai priedai;
- priedai už einamas vadovaujamas pareigas;
- priedai už aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą;
- priedai už veiklos efektyvumą;
- priemokos už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą ar papildomus darbus;

- priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

51. Už darbą švenčių dienomis pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis (Darbo kodekso 186 str. 2 d.; 194 str. 2 d.), o už darbą naktį – ne mažiau kaip 1,5 darbuotojo darbo užmokesčio (Darbo kodekso 186 str. 2 d.; 193 str.).

52. Už darbą poilsio arba švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis (Darbo kodekso 186 str. 2 d.) arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 194 str. 1 d.).

53. Darbuotojams gali būti skiriamos vienkartinės išmokos:

- už labai gerą darbą kalendoriniais metais;
- už atliktas vienkartinės ypač svarbias užduotis;
- įstatymo nustatytų švenčių progomis;
- darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
- darbuotojams išėinant į pensiją.

54. Darbdavys neapmokestinamai perveda darbuotojo atlyginimą į darbuotojo nurodytą sąskaitą banke kiekvieno mėnesio 10–12 dienomis, avansą – 23–24 dienomis.

55. Kolektyvinės sutarties šalys įsipareigoja abipusėmis pastangomis siekti, kad darbuotojų pagrindiniam darbo užmokesčiui turėtų įtakos jų kvalifikacija ir atliekamo darbo kokybė.

ATOSTOGOS IR SOCIALINĖ RŪPYBA

56. Kasmetinės atostogos suteikiamos Darbo kodekso nustatyta tvarka. Dėstytojams kasmetinės atostogos suteikiamos rektoriaus įsakymu patvirtintu laiku. Nepanaudotos atostogos darbuotojo prašymu, šalims susitarus, gali būti perkeliamos į kitus metus, bet ne daugiau kaip už dvejus metus.

57. Universitete pagal kelias darbo sutartis dirbantiems darbuotojams kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos pagal kiekvieną sutartį atskirai.

58. Darbo laikas prieš šventinę dieną sutrumpinamas 1 val.

59. Darbuotojams sudaromos sąlygos sveikai praleisti laisvalaikį, pagal suderintą grafiką naudotis sporto ir poilsio bazėmis.

60. Remiamas Universiteto darbuotojų dalyvavimas kultūrinėje saviveikloje, sporto veikloje ir šventėse, tam numatant lėšų Universiteto biudžete.

61. Iki kiekvieno poilsio sezono pradžios Universitetas paruošia turimas poilsia vietas.

62. Darbuotojai kelialapius į Universiteto poilsia vietas įsigyja pirmumo tvarka.

63. Profsąjunga kiekvienais metais Universiteto darbuotojų vaikams organizuoja vasaros poilsio stovyklas.

64. Kai darbuotojas, kuris įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas Universitete, paties prašymu išėina į pensiją, jam išmokama dviejų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka.

65. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu kita svarbia priežastimi laikyti teisę į visą senatvės pensiją (Darbo kodekso 127 str. 2 d.)

66. Darbuotojams, su kuriais darbo sutartis nutraukiama, kai nėra jų kaltės (Darbo kodekso 129 str.), jų sutikimu, galima netaikyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarkos (Darbo

kodekso 130 str.). Darbo sutartis nutraukiama pagal Darbo kodekso 129 str. išmokant Darbo kodekso 140 str. numatytą išeitinę išmoką.

67. Jei darbuotojas dėl ligos neatvyksta į darbą daugiau kaip 120 dienų iš eilės, jam viena kartą per 12 mėnesių išmokama 1 minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydžio pašalpa.

68. Jei darbuotojas šeimoje slaugo sunkiai sergantį ligonį, Profsąjungos komiteto arba padalinio vadovo teikimu vieną kartą per metus jam gali būti išmokama 1 MMA dydžio pašalpa.

69. Stichinės nelaimės ar gaisro ištiktiems Universiteto darbuotojams gali būti skiriama pašalpa, atsižvelgiant į žalos dydį ir Universiteto finansines galimybes.

70. Mirusio Universiteto darbuotojo laidotuvėms suteikiamas transportas, o jo šeimai skiriama 1,5 MMA dydžio pašalpa.

71. Mirus Universiteto darbuotojo šeimos nariui (motinai, tėvui, vaikui iki 18 metų, sutuoktiniui, globėjui ar globotiniui) suteikiamas transportas, darbuotojui skiriama 0,5 MMA dydžio pašalpa.

72. Mirus buvusiam ilgamečiam Universiteto darbuotojui (išdirbusiam Universitete ne mažiau kaip 30 metų), Profsąjungos komiteto teikimu jo šeimai skiriama 1,25 MMA dydžio pašalpa.

73. Universitete pagrindines pareigas einančio darbuotojo šeimoje gimus vaikui, darbuotojui skiriama 0,75 MMA dydžio pašalpa.

74. Darbuotojų vaikų iki 12 metų Kalėdų eglutės šventei organizuoti skiriama finansinė parama.

75. Vieną kartą per metus Profsąjungos padaliniui gali būti skiriama Universiteto turima transporto priemonė vienos dienos išvykai šalies viduje. Kuro sąnaudos apmokamos iš Profsąjungos lėšų.

76. Kolektyvinės sutarties priežiūrai ir socialinėms programoms vykdyti Universitetas ir jo padaliniai gali suteikti Profsąjungai finansinę paramą.

77. Visos šiame skyriuje numatytos socialinės išmokos taikomos tik darbuotojams, kuriems Universitetas yra pagrindinė darbovietė.

SUTARTIES VYKDYMO SĄLYGOS

78. Kolektyvinės sutarties vykdymo priežiūrą atlieka Profsąjunga.

Darbdavio vardu:

Darbuotojų kolektyvo vardu:

Kauno technologijos universiteto
rektorius
Raimundas Šiaučiūnas

Kauno technologijos universiteto darbuotojų
profsąjungos pirmininkas
Vaclovas Kubilius

Kolektyvinė sutartis pasirašyta 2010 m. vasario 22 d.